

0-733989-|

На правах рукописи

И. Нотфуллина

Нотфуллина Ирина Фасаховна

**Особенности становления социальной группы
молодых специалистов с высшим образованием
в трансформирующемся обществе
(на материалах ОАО “Нижнекамскнефтехим”)**

**Специальность 22.00.04 – социальная структура,
социальные институты и процессы**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**

Казань - 2003

Работа выполнена в Институте социально-экономических и правовых наук
Академии наук Республики Татарстан

Научный руководитель

доктор философских наук,
профессор **М.А.Нугаев**

Официальные оппоненты:

заслуженный деятель науки РТ,
доктор философских наук,
профессор **Н.С.Фатхуллин**

кандидат социологических наук
Ю.Л.Сироткин

Ведущая организация:

**Казанский государственный
энергетический университет**

Защита состоится 24 апреля 2003 года в 14⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета К 212.081.03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы в Казанском государственном университете им. В.И.Ульянова-Ленина по адресу: 420012, г.Казань, ул. Кремлевская, 18, корпус 2, ауд. 1111.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Казанского государственного университета имени В.И. Ульянова-Ленина.

Автореферат разослан 23 марта 2003 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат философских наук,
доцент



С.А.Ахметова

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования обусловлена исключительно важной ролью, которую выполняет социальная группа молодых специалистов с высшим образованием в обществе в период трансформации.

Существующий образовательный потенциал молодежи используется обществом далеко не полностью. Государство несет огромные потери из-за того, что значительная часть молодежи трудится на рабочих местах, не соответствующих их уровню подготовки. Высшее образование, профессионализм молодых специалистов не обеспечивают им материального благополучия, высокого социального статуса. Такая ситуация объясняет низкую эффективность труда и социальную пассивность, неудовлетворенность молодежи своим положением в обществе. Создалось противоречивое сочетание социальных установок молодого поколения: высокий уровень образовательных ориентаций и в то же время — низкие оценки своего материального положения, трудовых и жизненных перспектив.

Актуальность разработки данной проблемы объясняется также необходимостью принятия государственных решений для оптимального использования потенциала молодых специалистов с высшим образованием с целью обеспечения стабильного и эволюционного развития российского общества.

Степень разработанности темы. Молодые специалисты с высшим образованием выступают как объект исследования при изучении различных проблем молодежи в сфере трудовой деятельности.

Положение молодежи в период трансформации общества анализируют А.С.Запесоцкий, Ю.А.Зубок, Ю.Н.Ключко, В.И.Чупров¹. Профессиональному самоопределению молодежи посвящены работы А.Г.Здравомыслова, О.И.Карпухина, М.Левина, Е.Э.Смирновой, В.А.Ядова.² С социально-психологической точки зрения понятие профессионального самоопределения рассматривают В.И.Верховин, И.С.Кон, П.А.Шавир³. Профессиональное самоопределение студентов и молодых специалистов - О.В.Крыштановская,

¹ См.: Запесоцкий А.С. Молодежь в современном мире: проблемы индивидуализма и социально-культурной интеграции. — СПб, 1996; Зубок Ю.А. Социальная интеграция молодежи в условиях нестабильного общества. — М., 1998; Ключко Ю.Н. Социологические проблемы профессионального самообразования и интеграции молодежи в социально-производственную сферу в современных условиях. — М., 1999; Чупров В.И., Зубок Ю.А. Молодежь в общественном воспроизводстве: проблемы и перспективы. — М., 2000.

² См.: Здравомыслов А.Г.. Социально-психологический портрет инженера. - М., 1977; Карпухин О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // Социол. исслед. — 2000, № 3. — С.124-129; Левин М. Молодежь и труд. - 1983; Смирнова Е.Э. Формирование модели деятельности специалиста с высшим образованием. - Томск, 1984; Человек и его работа / Под ред. В.А. Ядова - М., 1967.

³ См.: Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. — М., 1991; Кон И.С. НТР и проблемы социализации молодежи. — М., 1987; Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. - М., 1984.

С.А.Кутель, В.Т.Лисовский, Л.Я.Рубина, Г.А.Чередниченко¹. Проблемам развития личности молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности посвящены работы К.А.Абульхановой-Славской, М.Н.Руткевича². Однако вышеперечисленные ученые не выделяют специалистов с высшим образованием, а также не рассматривают связь между ценностными ориентациями, мотивами трудовой деятельности, социальным статусом и эффективностью трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием.

Вторая группа социологических исследований проблем молодых специалистов связана с изучением процессов социализации и адаптации, которые рассмотрены в трудах Р.Т.Насибуллина, Ю.Р.Хайруллиной.³

Третья группа социологических исследований молодых специалистов с высшим образованием сконцентрирована вокруг проблем ценностных ориентаций молодежи и изучения мотивации трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием. Проблемам мотивации посвящены труды В.В.Иванова, Р.Р.Назаровой⁴, ценностям современной молодежи, ее установкам, жизненным планам посвятили свои работы В.Г.Немировский., М.Х.Титма⁵ и другие.

В вышеперечисленных работах молодые специалисты рассматриваются вне анализа социальной структуры производственной организации. Однако социальные факторы производственной среды, социальная структура производственной организации оказывают влияние на социальную группу молодых специалистов с высшим образованием, формируя их мотивационную сферу и обуславливая возможность реализации потребностей.

В стратификационной структуре производственной организации группа молодых специалистов с высшим образованием может быть выделена в социальную группу, так как ее отличают от других социальных групп определенные

¹ См.: Крыштановская О.В. Инженеры: Становление и развитие профессиональной группы/ Отв. ред. Ф.Р.Филиппов; АН СССР, Ин-т социологии. – М., 1989; Кутель С.А. Престиж инженера в условиях ускорения НТП. – Л., 1988; Лисовский В.Т. Советское студенчество. Социологические очерки. – М., 1990; Рубина Л. Я. Образовательный путь поколения // Социальные проблемы образования: Сб. науч. трудов. – Свердловск, 1991; Чередниченко Г.А. Личные планы выпускников средних учебных заведений (сравнительный анализ) // Социол. исслед. – 2001, № 12. – С. 108-116.

² См.: Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М., 1980; Руткевич М.Н., Рубина Л.Я. Общественные потребности, система образования, молодежь. – М., 1988.

³ См.: Хайруллина Ю.Р. Ценностные ориентации социальных групп в современных условиях. – ИСЭПН АН РТ. Научные труды. Т. XI. – Казань, 1998. – С. 31-44; Насибуллин Р.Т. Социальные проблемы профессиональной мобильности специалистов с высшим образованием: Автореф. дисс... канд. филос. наук. – Казань, 1980.

⁴ См.: Иванов В.В. Экономические механизмы мотивации трудовой деятельности в переходной экономике: социально-психологический аспект // Социально-экономические и политико-правовые аспекты становления рыночных отношений в Республике Татарстан. Материалы научно-практической конференции ИСЭПН АН РТ. – Казань, 1996. – С. 24-26; Назарова Р.Р. Мотивация трудовой деятельности в современном обществе (на материалах Республики Татарстан): Автореф. дисс.... канд. социол. наук. – Саратов, 2000.

⁵ Немировский В.Г. Социология личности. – Теория исследования и опыт. – Красноярск, 1989; Жизненный путь поколения: его выбор и утверждение/Под ред. М.Х. Титма. – Таллинн, 1985.

особенности: все молодые специалисты имеют высшее образование, обладают взаимной идентификацией, общими чертами ментальности, системой социальных связей. Подход к мотивированию трудовой деятельности без учета социальной структуры производственной организации приводит к недостаточному знанию способов регулирования трудовой активности отдельных социальных групп.

Опыт зарубежной социологии, классических теорий социальной стратификации, определяющую роль в развитии которых сыграли работы М.Вебера, Э.Дюркгейма, Т.Парсонса, П.Сорокина¹, стал основой для работ современных социологов. В отечественной социологии, характеризующейся ростом внимания к стратификационному подходу и признанием его высокой познавательной ценности, усиленно разворачиваются исследования различных стратификационных процессов, протекающих в трансформирующемся российском обществе². Раскрывают проблемы социальной стратификации производственного коллектива В.В.Радаев, С.В.Шекшня, О.И.Шкаратан³. Вклад в разработку социальной структуры производственной организации внесли Н.Р.Ахмадуллин, А.З.Гильманов, Т.Г.Исламшина, Э.С.Рахматуллин, Л.А.Шатрова, В.И.Янковская.⁴ Однако они в стратификационной структуре производственной организации не выделяют социальную группу молодых специалистов с высшим образованием.

Совершенствование процесса трудовой деятельности объясняют теории трудовой мотивации. Одни теории объясняют трудовую мотивацию действием внешних для человека факторов (Ф.Тейлор и др.)⁵, вторые видят источники

¹ См.: Вебер М. Класс, статус, партия // Социальная стратификация. Вып. I. — М., 1992; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. — М., 1991; Парсонс Т. Система координат и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем. Американская социологическая мысль / Под ред. В.И. Добренкова. — М., 1994; Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. — М., 1992;

² См.: Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социол. исслед. — 2001, № 8. — С.3 — 12; Кутлыгин В.П. Исследование социальной структуры в переходных обществах // Социол. исслед. — 2002, № 4. — С.121-130.

³ См.: Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация. — М., 1996; Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. — М., 1998.

⁴ См.: Ахмадуллин Н.Р. Динамика социальной стратификации российского общества (советский и современный периоды развития): Автореф. дисс... канд. социол. наук. — Казань, 1998; Гильманов А.З. О некоторых подходах к теориям и концепциям социальной стратификации общества на этапе перехода к рыночным отношениям. — Казань, 1995. — С. 4-20; Исламшина Т.Г., Хамзина Г.Р. Особенности социальной стратификации населения провинциального города. — Казань, 2001. — С.80-83; Исследование социальных мотивов, определяющих отношение к труду в новых условиях планирования и хозяйственной деятельности. Отчет/Казан. гос. ун-т; науч. рук. Э.С. Рахматуллин. — Казань, 1987; Шатрова Л.А. Социально-стратификационные процессы в регионе: современные тенденции (на материалах Республики Татарстан): Автореф. дисс... канд. социол. наук. — Казань, 1995; Янковская В.И. Проблемы становления службы управления персоналом на производстве. Обзорная информация. — М., 1996.

⁵ См.: Тейлор Ф.У. Научная организация труда. — М.: Контроллинг, 1991. Тейлор Ф.У. Менеджмент. — М.: Контроллинг, 1992.

мотивации во внутреннем мире человека, его потребностях, ценностях, устремлениях (Д.К.Макгрегор, А.Маслоу, Ф.Херцберг)¹. В России большой вклад в изучении мотивации труда внесли А.Н.Леонтьев, В.Е.Кемеров, В.И.Чирков.² Проблеме формирования мотивов трудовой деятельности молодых специалистов посвящены работы Д.И.Зюзина³ и др.

В целом общий подход к изучению социальной структуры и трудовой деятельности молодых специалистов плодотворен. Но хотелось бы дополнить его в некоторых существенных аспектах. Во-первых, необходимо определить место социальной группы молодых специалистов с высшим образованием в социальной структуре производственной организации. Во-вторых, надо уточнить потребности, удовлетворяемые трудом, определить мотивацию трудовой деятельности, характерную для социальной группы молодых специалистов с высшим образованием. В-третьих, сложно рассматривать мотивацию трудовой деятельности социальной группы молодых специалистов в отрыве от характеристики субъекта этой мотивации, без учета психологических особенностей. Знание мотивов трудовой деятельности социальной группы молодых специалистов с высшим образованием и условий их труда позволит оптимизировать объективную ситуацию в целях реализации потенциала исследуемой группы.

В качестве объекта исследования рассматриваются молодые специалисты с высшим образованием. Предмет исследования - особенности молодых специалистов с высшим образованием как социальной группы.

Цель исследования - определить особенности социальной группы молодых специалистов с высшим образованием в современных условиях и наметить пути совершенствования их трудовой деятельности.

Реализация указанной цели предполагает решение следующих задач:

- изучить группу молодых специалистов с высшим образованием как социальную группу, определить ее особенности;
- определить объективные условия, детерминирующие трудовую активность молодых специалистов;
- проанализировать факторы, обуславливающие трудовую активность молодых специалистов, осуществить диагностику ценностей, потребностей, мотивов трудовой деятельности;
- разработать основные направления совершенствования трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием в производственной организации.

¹ См.: Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социол. исслед., 1995, №1. - С.146; Maslow Abraham, "A Theory of Human Motivation", Psychological Review, no. 50; Герцберг Ф., Майнер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социол. исслед. - 1990, № 1. - С. 122.

² См.: Леонтьев А.Н. Потребность, мотивы, эмоции. — М.: МГУ, 1971; Кемеров В.Е. Философские и социологические предпосылки теории мотивации // Вопросы философии, 1972, № 5. - С.50; Чирков В.И. Мотивации трудовой деятельности. — Ярославль, 1985.

³ См.: Зюзин Д.И. Качество подготовки специалистов как социальная проблема. - М., 1978.

Теоретико-методологической основой исследования послужили общенаучные методы познания (прежде всего комплексный и системный подходы), теории представителей классической школы функционалистов, феноменологов, концепции социальной структуры, современные теории мотивации трудовой деятельности. Диссертант опирается на концептуальные положения классиков социологии – М.Вебера, Э. Дюркгейма, работы современных зарубежных социологов – Т.Адорно, Т.Парсонса, Н.Смелзера, П.Сорокина, А.Щюца, а также отечественных ученых – А.Г.Здравомыслова, В.В.Радасва, О.И.Шкаратана, В.А.Ядова и др.

Информационную базу составили результаты социологических исследований, проведенных автором в ОАО «Нижекамскнефтехим» в период с 1998 по 2002 годы. Всего по изучаемой проблематике было проведено четыре социологических исследования. Объем выборочной совокупности составил от 300 до 1500 человек. Предельная ошибка репрезентативности составила 5%.

В информационную базу работы также включены данные статистических отчетов Государственного комитета по делам детей и молодежи Республики Татарстан, данные статистики по Российской Федерации.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- выделена группа молодых специалистов с высшим образованием как социальная группа, определено ее место в социальной структуре производственной организации; определены особенности социальной группы молодых специалистов с высшим образованием;
- выявлены мотивы трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием и показано, что мотивация труда является определяющей характеристикой социальной группы;
- раскрыт характер воздействия социальной структуры производственной организации на ценности, потребности, удовлетворенность трудом, мотивацию трудовой деятельности социальной группы молодых специалистов с высшим образованием;
- определена степень приверженности молодых специалистов с высшим образованием корпоративным ценностям;
- выявлены основные направления совершенствования трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием в производственной организации и разработаны практические рекомендации по их реализации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Молодые специалисты с высшим образованием, кроме выполнения формальных функций, являются носителями новых знаний, коллективных традиций и корпоративных ценностей производственной организации; новаторства; новых моральных норм, сформированных в условиях рыночной экономики; резервом руководящих кадров. Социально-психологические особенности социальной группы молодых специалистов выражаются в

- больших, чем у других групп, упорстве и настойчивости, низкой социальной проницательности.
2. Взгляды и определяющие их ценностные ориентации производны от совокупности объективных характеристик уровня и стиля жизни, общественных и индивидуальных условий жизни и их субъективных оценок - положения социальной группы в социальной структуре общества. Социальные группы воспринимают трудовые, профессиональные ценности и образцы поведения по-разному, что влияет, в конечном счете, на их трудовые ориентации и мотивацию деятельности. Учет этих особенностей необходим для оптимизации роли каждого из институтов, связанных прямо или косвенно с регулированием трудовых отношений, особенно государства и трудового коллектива.
 3. Низкие материальные и управленческие позиции социальной группы молодых специалистов с высшим образованием контрастируют с высоким уровнем образования, квалификацией, сложностью выполняемого труда. Социальный статус не устраивает большинство молодых специалистов: имея специальное высшее образование, они не могут продвинуться в социальной структуре трудового коллектива. Молодые специалисты оказываются под контролем руководящих социальных групп, определяющих социальную мобильность в производственной организации, и поэтому в социальной структуре общества находятся на уровне выше социальной группы рабочих, но ниже всех других групп. Невозможность реализации образовательного потенциала, статусная несогласованность затрудняют интеграцию исследуемой группы в общество и производственную организацию.
 4. Молодых специалистов с высшим образованием в социальную группу объединяют ценности, интересы и потребности, отличные от данных характеристик других социальных групп производственной организации. Мотивация трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием меняется в связи с преобразованиями в социально-экономической сфере страны. В структуре мотивов трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием преобладают материальные мотивы. Существует определенная зависимость между удовлетворенностью уровнем заработной платы и общим уровнем удовлетворенности трудом. Среди моральных ценностей молодых специалистов с высшим образованием на первый план выходят потребность в самоутверждении, стремление достичь высокого профессионального уровня.
 5. Среди факторов, положительно влияющих на трудовую активность молодых специалистов с высшим образованием, выявлены следующие: материальное стимулирование, моральное стимулирование, трудовой настрой коллектива, элемент состязательности в работе. Снижают трудовую активность - боязнь потерять работу, работа не по специальности и работа, не соответствующая уровню образования.

Научно-практическая значимость исследования заключается в возможности использования предлагаемого материала для разработки региональной молодежной политики в сфере труда, в деятельности муниципальных органов при разработке комплексной социальной программы занятости молодежи.

Выводы и результаты исследования могут применяться в учебных целях при чтении курсов «Социология труда», «Экономика и социология труда», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Социология молодежи».

Апробация работы. Теоретические положения, методологические подходы, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, излагались и обсуждались на ряде научно-практических конференций: «Социально-психологические аспекты управления персоналом» (г. Нижнекамск, 1995 г.), «Теоретико-методологическое обеспечение социально-экономического, правового и политического развития Республики Татарстан за 2001 год» (г. Казань, ИСЭПН, 2002 г.), «Молодежь и ее вклад в развитие современной науки» (г. Казань, 2002 г.).

Данные диссертационного исследования использованы в учебном процессе при чтении курсов лекций «Социология», «Экономика и социология труда», «Организационное поведение», «Управление персоналом».

Структура диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных работ и приложений.

Основное содержание

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, характеризуется степень ее разработанности, определяются цель и задачи исследования, объект и предмет, теоретико-методологическая и эмпирическая базы исследования, формулируется суть научной новизны, выдвигаются основные положения, выносимые на защиту, указывается практическая значимость диссертационной работы и формы ее апробации.

В первом разделе «Место молодых специалистов с высшим образованием в структуре производственной организации» анализируется социальная структура производственной организации и определяется место социальной группы молодых специалистов с высшим образованием в ней.

Социальная значимость и роль социальной группы молодых специалистов с высшим образованием возрастает по мере усиления роли образования в индустриальном и постиндустриальном обществе, по мере роста значимости образования как блага, обуславливающего положение индивида или группы в стратификационной системе трудового коллектива производственной организации. Работники производственной организации распределя-

ются по стратам в социальной иерархии по принадлежности к таким социальным признакам, как сложность труда, образование и доход, участие в управлении и престиж. Выделение этих критериев обусловлено, во-первых, тем, что определенные профессии наиболее важны для функционирования всего предприятия в целом, во-вторых, существованием системы власти, управления, которые подразумевают подчинение одних работников другим в процессе трудовой деятельности.

Успешность деятельности производственного коллектива напрямую зависит от реализации функций организации и контроля. Наличие функции контроля, с одной стороны, увеличивает сложность работы, повышает требования к исполнителю, с другой, усиливает позицию работника, повышая его власть и социальный статус. Власть над рабочей силой является важной характеристикой управленческой позиции. Таким образом, группы, осуществляющие функции организации и контроля, характеризуются большей привилегированностью и занимают более высокий ранг в иерархической структуре производственного коллектива. Подчиненность одной социальной группы другой свидетельствует об их неравном положении.

Социальная структура производственного коллектива ОАО "Нижнекамскнефтехим" состоит из различных социальных групп (СГ).

В СГ-1 включаются рабочие всех заводов (14231 человек). Средний возраст представителей данной социальной группы – 40 лет, стаж работы – 20 лет. Каждый десятый рабочий имеет высшее образование. Рабочие непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Рабочие делятся на основных и вспомогательных. Первые заняты в технологических процессах (аппаратчики, машинисты и другие), вторые связаны с обслуживанием оборудования и рабочих мест во вспомогательных подразделениях – ремонтных, инструментальных, транспортных, складских (электрики, слесари и другие). Рабочие, не имеющие никого в своем подчинении, являются исполнителями.

В СГ-1а входят молодые специалисты (479 чел.). Они имеют различные должности, однако доступ к власти и доходам, материальная база (отсутствие жилья; недоступность льгот, распределяемых на основе стажа; самый низкий ранг по оплате в своей профессии), малая возможность влиять на принятие решений, уровень образования объединяют этих молодых людей в единую социальную группу. Молодые специалисты, как и рабочие, выступают чаще всего в роли исполнителей заданий, но чаще всего интеллектуального характера. Средний возраст представителей данной группы – 28 лет, стаж работы – 1,5 года, все имеют высшее образование.

К СГ-2 отнесены специалисты всех цехов заводов (мастера, начальники отделений, начальники установок, начальники участков, начальники смен, экономисты, технологи цехов и т.д., заместители начальников цехов) – 1547 чел. Они заняты созданием и внедрением в производство новых знаний и знаний вообще в форме теоретических и прикладных разработок, а также разработкой

вариантов решения отдельных производственных и управленческих проблем, решение которых входит в компетенцию руководителей. Представители СГ-2 являются как исполнителями, так и руководителями производственно-технических работ. Средний возраст СГ-2 – 42 года, средний стаж работы – 17 лет, 45% из них имеют высшее образования. Уровень управления у представителей данной социальной группы низовой: они работают с исполнителями.

В зависимости от масштаба влияния специалист относится или к СГ-2а (относятся специалисты отделов заводоуправлений подразделений ОАО «НКНХ», уровень завода) – 756 чел. или к СГ-2б (относятся специалисты отделов центрального заводоуправления, уровень всего акционерного общества) – 668 чел. Средний возраст СГ-2а – 38 лет, стаж работы на предприятии – 15 лет, 61% представителей данной группы имеют высшее образование. В СГ-2б 65% имеют высшее образование, средний стаж работы – 16 лет, средний возраст – 41 год.

Уровень управления последующих социальных групп средний: руководство основными структурными подразделениями. СГ-3 состоит из начальников всех цехов, заместителей и начальников производств – 168 чел. Средний возраст начальников цехов – 47 лет, средний стаж – 19 лет, 90% из них имеют высшее образование. Следующий слой, к которому отнесены главные специалисты заводов и начальники отделов заводов (главный инженер, главный механик, главный энергетик, гл. метролог, гл. бухгалтер, начальник планово-экономического отдела, начальники отдела организации труда и заработной платы, начальник коммерческого отдела, начальник транспортного отдела и т.д.), — СГ-4 – 67 чел. Средний возраст представителей СГ-4 – 47 лет, средний стаж – 20 лет, 98% из них имеют высшее образование. Субъектами СГ-5 являются директора заводов. Средний возраст директоров заводов – 54 года, средний стаж – 16 лет, все имеют высшее образование.

Последующие социальные группы — работники центрального заводоуправления, все они имеют высшее образование. Влияние и эффективность деятельности данного цеха для всего акционерного общества имеет большое значение. Это высший уровень управления: руководство акционерным обществом в целом. Так, к СГ-6 (47 чел.) отнесены начальники управлений, начальники отделов, находящиеся у них в подчинении, составляют СГ-6а (18 чел.). Средний возраст СГ-6 – 44 года, средний стаж – 20 лет. Представители СГ-6а имеют средний возраст 49 лет, средний стаж – 17 лет. Один из наивысших слоев в структуре исследуемого коллектива — это СГ-7 (11 чел.), объединяющая деятельность заместителей генерального директора и главных специалистов объединения (средний возраст – 55 лет, средний стаж – 23 года). Следующий высокий уровень — СГ-8 — генеральный директор ОАО «НКНХ». СГ-9 – представители совета директоров акционерного общества (17 чел.).

В стратификационной системе ОАО «НКНХ» отражается наделенность каждой социальной группы властью: каждая последующая социальная группа способна и может руководить нижестоящими группами в силу трудовых функ-

ций. СГ-1 подчиняется СГ-2; СГ-2 подчиняется СГ-3 и так далее. Максимальной властью обладают генеральный директор (СГ-8) и Совет директоров (СГ-9).

Стратификационная система демонстрирует, как с увеличением ответственности, обязанностей, власти и престижа профессии сужается круг лиц, попадающий в социальную группу. При этом на более низких ступенях иерархии преобладают молодые работники, а в позициях, связанных с руководством, — работники среднего возраста. Доля специалистов с высшим образованием увеличивается по мере увеличения ответственности и сложности функций, то есть по мере движения к “вершине” иерархической “лестницы”. Увеличивается и уровень зарплаты, который строится на основе ранговой системы оплаты, принятой в акционерном обществе. Каждому рангу соответствует свой ранговый коэффициент, который применяется при просчете заработной платы на основе повременной оплаты. Минимальный ранговый коэффициент присваивается 1-му рангу, максимальный — 23 рангу. Работники, входящие в СГ-1, принадлежат к рангам с 1-го до 7-го, СГ-2 — с 8 по 14, СГ-3, 4 — имеют 15 ранг, СГ-5 — 18 и так до 23 ранга по мере продвижения в стратификационной структуре.

Производственная организация рассматривается как область борьбы за доминирование между социальными группами. Несмотря на такие характеристики группы, как высокий уровень образования и интеллектуальный характер работы, молодые специалисты с высшим образованием стремятся повысить свой социальный статус, так как оказались под контролем руководящих социальных групп, определяющих социальную мобильность в производственной организации. Исследуемая группа находится на уровне выше группы рабочих, но ниже всех других социальных групп.

В разделе выделяется и описывается четыре компонента, которые характеризуют социальную группу молодых специалистов и определяют место в социальной структуре производственной организации: 1) особую социальную роль, выполняемую в коллективе; 2) ментальность, обусловленную позицией в трудовом коллективе; 3) определенный круг контактов и возможности для контактов с другими; 4) социальный статус. Данные особенности социальной группы объясняются социологическими подходами к анализу социальной структуры общества, производственной организации.

Первый из них объединяет структуралистский (Э.Дюркгейм¹ и др.) и функциональный взгляд на социальную структуру (Т.Парсонс, Р.Мертон, в России — Ю.А. Левада)². Социальная система представляет собой систему социального действия. Каждый индивид, группа или коллектив в рамках производственной организации выполняют свою функцию в соответствии с требованиями производственного процесса, имеют свои обязанности перед предприятием и

¹См.: Дюркгейм Э. О разделении общественного труда // Метод социологии. — М., 1991.

²См.: Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // Альманах THESIS. — М., 1993. — Т. 1; Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. Социальная структура и anomia // Социол. исслед. — 1992. — № 2-4; Левада Ю.А. Некоторые проблемы системного анализа общества в научном наследии К.Маркса. — М., 1968.

права. Молодые специалисты с высшим образованием являются носителями новых знаний, коллективных традиций и корпоративных ценностей производственной организации, новаторства, новых моральных норм, сформированных в условиях рыночной экономики, резервом руководящих кадров.

Второй подход к измерению социальной структуры – феноменологический (Т. Адорно, А. Шюц)¹. В отличие от норм и ценностей, распространенные в коллективе идеи, взгляды, убеждения не обладают принудительной силой, но создают общий специфический фон для данного общества. Социальная группа молодых специалистов с высшим образованием характеризуется рядом устойчивых психологических особенностей, которые зафиксированы и в структуре индивидуального сознания, и в способах организации поведения, то есть в структуре поведенческих установок всей группы, что выявляется при изучении социального характера социальной группы молодых специалистов при помощи теста Кеттелла 16PF.

Произведен сравнительный анализ социального характера исследуемой группы с социальными характерами всех остальных социальных групп производственной организации. Обнаружено, что представителей группы молодых специалистов с высшим образованием отличают от других членов коллектива такие черты характера, как организованность, уверенность в себе, рационализм, серьезность, некоторая импульсивность, способность идти на эксперимент, высокие интеллектуальные способности, в то же время недостаточная социальная проницательность.

Третье измерение социальной структуры отражено в работах современных представителей теории обмена (П. Блау, О. Дункан)². Интеракционная структура соотносится с процессом формирования устойчивых связей и отношений. В производственной организации не только роли, но и способы коммуникации четко определены. Значительная часть молодых специалистов полностью (59%) удовлетворены взаимоотношениями между членами коллектива, две трети – полностью довольны личными взаимоотношениями с руководителями подразделений, в которых работают. В профессиональной области руководство готово помочь молодым специалистам: 54% полностью довольны профессиональной помощью руководителя, 53% обсуждают с руководством волнующие их проблемы. Однако эффективность обмена информацией полностью удовлетворяет только 33% опрошенных молодых специалистов, так как, пока молодой специалист готов принять на себя роль ученика, более старшие коллеги готовы помочь. Однако стоит молодому специалисту начать взаимодействовать “на равных”, эффективность коммуникации резко падает. Например, информация о возмож-

¹См.: Адорно Т. Типы и синдромы. Методологический подход. // Социол. исслед. – 1993. – № 3; Шюц А. Структура повседневного мышления. // Социол. исслед. – 1988. – № 2.

²Blau P.M. Parameters of Social Structure // American Sociological Review. Vol. 39. – 1974. – № 5.
Blau P.M., Duncan O.D. The American Occupation structure. – N.Y. – 1967.

ности повысить свою квалификацию доходит лишь до 30% респондентов из группы молодых специалистов; только 34% ответили, что руководство быстро реагирует на предложения, замечания и жалобы молодых специалистов. Большинство молодых специалистов (67%) не имеют возможности принимать участие в обсуждении управленческих решений.

Четвертое измерение социальной структуры, которое оказалось в центре исследований К.Маркса и М.Вебера¹, а затем – исследователей классов, социального расслоения и власти – касается различных интересов, а, следовательно, распределения доступа к общественным благам: к богатству, власти, престижу, знаниям и т.д. Социальный статус группы молодых специалистов является важнейшей характеристикой, определяющей социальное положение молодых специалистов в производственной организации. Молодые специалисты с высшим образованием оценили свой социальный статус следующим образом: в социальных вопросах по сравнению с другими работниками равные возможности не имеют 40% молодых специалистов с высшим образованием, меньшие привилегии по сравнению с другими работниками отметили 50% респондентов, отсутствие равенства в оплате труда – 67%. Не менее половины молодых специалистов с высшим образованием работают не по специальности.

На основании анализа социальной структуры производственной организации представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Позиция социальной группы молодых специалистов в трудовом коллективе производственной организации как объекта изучения социологической науки включает: социальную роль, выполняемую в коллективе; ментальность, обусловленную позицией в трудовом коллективе; определенный круг контактов и возможности для контактов с другими; социальный статус.

2. Производственная организация рассматривается как область борьбы за доминирование между статусными группами. Несмотря на большое стремление изменить своей социально-профессиональный статус, молодые специалисты оказываются под контролем руководящих социальных групп, определяющих социальную мобильность в производственной организации, и поэтому находятся на уровне выше социальной группы рабочих, но ниже всех других социальных групп.

3. Поведение социальной группы молодых специалистов с высшим образованием формируется в соответствии с объективными условиями его реализации, которые детерминированы положением данной группы в социальной структуре трудового коллектива производственной организации.

Во втором разделе «Особенности мотивации трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием в производственной организации» мотивация трудовой деятельности рассмотрена как основная характеристика социальной группы и выявлены особенности мотивации трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием в производственной

¹См.: Вебер М. Класс, статус и партия // Социальная стратификация. Вып. I. – М., 1992.

организации.

В разделе осуществлен анализ теорий мотивации: содержательных теорий мотивации (А.Маслоу, Д.МакГрегор, Д.МакКлелланд, Ф.Херцберг, К.Альдерфери)¹ и процессуальных теорий мотивации (В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Д.С. Адажюм, Адамс, Г. Келли и др.)².

Трудовая мотивация – это результат удовлетворения потребностей и ожиданий людей, связанных с работой. В удовлетворенности работой выявляются наибольшие расхождения в суждениях и представлениях различных социальных групп. Работникам производственной организации предлагалось оценить 50 показателей производственной ситуации. Все показатели, по которым проводился опрос, распределены на 7 блоков.

Доля молодых специалистов с высшим образованием, работающих на инженерных должностях и полностью удовлетворенных трудом, составляет 50%, что на 10% выше доли специалистов с высшим образованием, работающих на рабочих должностях (40%). Молодые специалисты значительно более других не довольны организацией работы с кадрами, системой повышения квалификации, условиями труда. В отличие от других работников, молодые специалисты не чувствуют своего влияния на коллектив в целом, не ощущают свою значимость, более других не довольны моральным и материальным стимулированием.

Варьирование удовлетворенности/неудовлетворенности социальных групп трудового коллектива производственной организации зависит от взаимодействия трех групп переменных: психофизиологического потенциала работников, составляющих социальную группу (способности, состояние здоровья, социальный характер группы и др.), личностного потенциала группы (содержание потребностей, интересов, ожиданий, установок составляющих группу личности) и конкретной социальной ситуации, в которой находится социальная группа (уровень взаимодействия, способность и возможность влиять на организацию работы, место в стратификационной структуре и социальный статус группы, на основе которых формируется стиль деятельности и жизни группы).

Молодые специалисты с высшим образованием ориентированы на содержательный, разнообразный, творческий труд. Доля неудовлетворенных молодых специалистов с высшим образованием на рабочих должностях малоквалифицированным и нетворческим трудом составляет 30% (работающих на инженерных должностях - 19%). Каждый пятый новый рабочий с высшим образованием ориентирован на поиск такого места работы, которое предоставляет соответствующие условия труда и уровень зарплаты.

¹ См.: Maslow Abraham. A Theory of Human Motivation. - Psychological Review, no.50. - pp.370-396; McClelland David C. The Two Faces of Power. -- Journal of International Affairs, vol.24 (1970), p.30; House Robert and Wigdor L.A. Herzberg's Dual Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation. - A Review of the Evidence and Criticism", Personnel Psychology, vol.20 (1967), p.369.

² См.: Vroom Victor H. Work and Motivation. - New York: Wiley, 1964; Porter Liman W. and Lowler Edward E. Managerial Attitudes and Performance Homewood, Ill. - Irwin. 1968.

Для изучения мотивов трудовой деятельности социальной группы использован комплекс методик, регистрирующих субъективную значимость (ценность) работы и ее отдельных аспектов для работников.

Выявлено, что для молодых специалистов наиболее актуальными являются физиологические потребности (уровень заработной платы, жилье и т.д.), социальные потребности (положение в обществе, социальные связи) и потребность самовыражения (полная реализация потенциала, творчество). На втором месте по важности для молодых специалистов находится потребность соучастия, которая проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. На третьем месте по важности для молодых работников оказывается потребность в самовыражении. На последнем месте по важности для молодых специалистов находится потребность властвовать, которая состоит с тем, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении.

Для молодых специалистов с высшим образованием более значимыми, чем для других социальных групп, являются такие характеристики работы, как разнообразие работы, обеспеченность оргтехникой, сложность работы. Для молодых специалистов-мужчин более значимыми, чем для женщин, характеристиками работы являются возможность должностного роста, возможность улучшить свои жилищные условия, благоприятный психологический климат коллектива. Для женщин-молодых специалистов более значимыми являются такие характеристики, как престижность работы, благоприятные условия труда.

Среди причин трудоустройства в производственную организацию молодые специалисты с высшим образованием отмечают: 43% - возможность применить полученные в вузе знания, 26% - наличие перспективы профессионального роста, 26% - желание приобрести опыт, 19% - наличие условий для карьерного роста. Достичь высокого профессионального и должностного уровня молодые специалисты рассчитывают, в первую очередь, за счет собственных сил. В этом могут помочь, по мнению молодых специалистов, образование (отметили 64%), настойчивость и целеустремленность (57%), способности (26%), умение не создавать конфликтных ситуаций (19%).

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Мотивация трудовой деятельности оказывает влияние на формирование цели и выбор путей ее достижения, на весь процесс генезиса психологической системы деятельности. Изучение мотивации трудовой деятельности социальных групп, в том числе социальной группы молодых специалистов с высшим образованием, позволяет в определенной мере выявить ценностные ориентации социальных групп и тот их мировоззренческий пласт, который, в конечном итоге, определяет их трудовую активность.

2. Социальные группы и общности воспринимают трудовые, профессиональные ценности и образцы поведения по-разному, что влияет, в конечном счете, на их трудовые ориентации и мотивацию деятельности. Наиболее значимыми факторами, влияющими на формирование ценностно-мотивационного

ядра трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием являются уровень заработной платы, обеспеченность жильем, перспективы профессионального и должностного роста. Для рабочих мотивирующими факторами помимо зарплаты является возможность получения жилья и других благ; для служащих – благоприятный социально-психологический климат; для специалистов – возможность профессионального, должностного роста и самостоятельность в работе; для руководителей – желание участвовать в прибылях компании.

В третьем разделе «Основные направления совершенствования трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием в производственной организации в современных условиях» проводится анализ основных социальных факторов и условий совершенствования трудовой деятельности и намечены основные направления для совершенствования трудовой деятельности исследуемой группы.

Механизм повышения эффективности трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием обусловлен факторами двоякого рода: объективными, внешними по отношению к данной социальной группе, и субъективными – потребностями. Объективные факторы могут планомерно создаваться с учетом субъективных факторов.

В диссертации рассматривается трудовая активность как степень желания и возможности работника вкладывать свой труд в общую деятельность предприятия. Наиболее сильное воздействие на трудовую активность оказывает такой фактор, как материальное вознаграждение. Вторым по эффективности воздействия на трудовую активность отмечен фактор морального стимулирования. На третьем месте находится фактор административного воздействия. Значимым фактором, также повышающим трудовую активность, является элемент состязательности в работе: на 45% молодых специалистов с высшим образованием действует этот фактор.

Молодых специалистов с высшим образованием волнуют такие производственные проблемы, как плохое оборудование (52%), неудовлетворительные условия труда (19%), отсутствие наставника, способного обучить (10%), недостаток знаний (12%). При этом особую потребность в помощи наставника отмечают женщины – молодые специалисты (эту проблему отметили 18% из них). Другие социальные группы выделяют также проблемы плохого оборудования и неудовлетворительных условий труда.

Серьезное влияние на взаимоотношения в коллективе и результативность процесса адаптации оказывает социально-психологический климат коллектива (СПК), который также является социальным фактором повышения эффективности деятельности социальной группы молодых специалистов с высшим образованием. При оценке СПК выявились следующие показатели: полностью довольны социально-психологическим климатом коллектива 48% опрошенных молодых специалистов, 9% - полностью не довольны СПК. При этом эмоциональными взаимоотношениями с коллегами довольны 59% новых работников, взаимоотношениями с руководителем – 63%. Деловыми взаимоотношениями с

руководителями полностью удовлетворены 60% молодых специалистов. Имеют возможность честно высказать собственное мнение 81% респондентов.

Представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Ожидание от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих гарантии занятости для молодежи и оказание поддержки в адаптации исследуемой группы к современной экономической системе общества, определяет пути оптимизации трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием как социальной группы, а именно:

- усиление влияния государства как ведущего макрофактора трудовой мотивации на формирование трудовых ценностей и приоритетов посредством целенаправленной экономической, правовой и социальной политики;
- снижение на общегосударственном уровне риска появления таких демотивирующих факторов, как безработица специалистов с высшим образованием, работа не по специальности молодых людей по окончании вуза, слабая социальная защита молодых специалистов;
- формирование таких трудовых ценностей как хорошо оплачиваемый труд, позволяющий самореализовываться, соответствующий способностям и образованию;
- комплексное совершенствование мотивационного механизма трудовой деятельности как на уровне государства (макро-), так и на уровне конкретной организации (микро-) по ряду направлений: экономическому, организационно-техническому, социально-психологическому.

2. Основные направления совершенствования трудовой деятельности молодых специалистов в производственной организации должны основываться на взаимном признании потребностей и ценностей данной социальной группы и производственной организации

В заключении диссертационной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы, позволяющие подчеркнуть научную новизну и практическую значимость работы, отмечается важность изучения поставленной проблемы и намечаются перспективные пути дальнейшего социологического изучения данной темы.

Основные положения исследования отражены в следующих публикациях диссертанта:

1. Мотивация деятельности работника трудовой организации // Производство и использование эластомеров. - М., 1995. - С. 2-5.
2. Психологическое тестирование как один из методов оценки персонала // Методологические проблемы науки. Сост. А.М.Ахтямов: Материалы научной конференции/ Нижнекамский химико-технологический институт КГТУ. – Казань, 1998. – С. 41 – 43.
3. Производственная мотивация молодых специалистов предприятия // ИСЭПН АН РТ, Научные труды. Т. XVI. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2001. – С. 160 -165.

4. Проблематика исследовательского процесса по изучению молодых специалистов // Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания/ Сборник научных трудов. Отв. ред. Агапов О.Д. – Нижнекамск, 2002. – С.57-58.
5. Мотивация трудовой деятельности молодых специалистов // ИСЭПН АН РТ, Научные труды. Т.XVII. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2002. – С.188-191.
6. Молодые специалисты как социальная группа // ИСЭПН АН РТ, Научные труды. Т.XVII. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2002. – С.185-188.
7. Мотивация трудовой деятельности молодых специалистов с высшим образованием в современных условиях (на материалах ОАО «Нижнекамскнефтехим») // Сборник материалов конференции молодых ученых и аспирантов АН РТ «Молодежь и ее вклад в развитие современной науки» 25-26 апреля 2002 г. – Казань: Изд-во Института истории АН РТ, 2002. – С.217-225.